

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Konsep Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan dapat diartikan sebagai perasaan puas rasa senang dan kelegaan seseorang dikarenakan mengkonsumsi atau melakukan sesuatu produk atau jasa untuk mendapatkan pelayanan suatu jasa. Kepuasan merupakan tingkat dimana kinerja produk sesuai dengan ekspektasi dari pembeli. Menurut Anoraga dalam buku yang ditulis oleh (Arifin, 2014) Kepuasan kerja adalah sikap atau respon yang dimiliki pegawai terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil, memenuhi atau melampaui hasil.

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang dihasilkan dari sikap khusus terhadap pelaku kerja, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan, menurut Schwab & Cummings, 1983 dalam buku yang dikutip oleh (Kalinowska & Marcinowicz, 2020). Kepuasan kerja didasarkan pada kebutuhan individu Komunikasi manajemen, pengakuan, pelatihan dan keterlibatan karyawan. Memahami apa yang dipedulikan pengasuh dapat membantu meningkatkan pekerjaan kepuasan, mengurangi pergantian dan dapat memiliki dampak positif pada hasil pasien (Hall & Shipley, 2015).

Berdasarkan pendapat diatas dapat didefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau tanggapan yang dimiliki seorang karyawan terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil, penyelesaian atau melebihi hasil. Memahami apa yang diperhatikan oleh pengasuh dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi perputaran karyawan, dan dapat berdampak positif pada hasil karyawan.

2.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa teori penting tentang kepuasan kerja yang merupakan perwujudan dari hasil studi yang menentukan bagaimana para perawat dapat terpuaskan yang diadaptasi (P.Siagian, 2017):

1. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Kebutuhan ini berupa kebutuhan fisik, rasa aman, social, penghargaan, dan aktualisasi diri menurut (Robbins, 2018) sedangkan menurut McClelland yang dikutip oleh (Robbins, 2018) ada tiga kebutuhan yang berkaitan di tempat kerja yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Pegawai merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas juga pegawai tersebut.

2. Teori dua factor dari Herzberg

Teori dua faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg ini menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Menurut teori dua faktor Herzberg yang menjadi topic pembahasa dalam penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dijelaskan sebagai berikut:

1. faktor motivator atau terhubung secara internal dengan kepuasan kerja dimana menyebabkan seseorang berpindah dari suatu keadaan tidak adanya kepuasan menjadi puas.
2. Faktor hygiene atau faktor eksternal yang menyebabkan seseorang memiliki keinginan untuk berpindah dari kondisi yang tidak puas menjadi puas, karena faktor ini bukan merupakan faktor yang memuaskan tetapi faktor pemeliharaan harus diberikan kepada pekerja

2.1.3 Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Edy Sutrisno, 2017), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Faktor psikologis

Faktor yang saling berhubungan dengan psikologis setiap karyawannya, yang meliputi minat, keamanan kerja dan sikap untuk bekerja, perasaan kerja.

2. Faktor social

Factor social merupakan factor interaktif hubungan social yang baikantara perawat lain, supervisor mereka dan perawat dengan berbagai pekerjaan.

3. Factor fisik

Factor yang berhubungan dengan fisika lingkungan kerja dan kondisi fisik pekerjaan, termasuk jenis pekerjaan, menentukan jam kerja, peralatan kerja, sirkulasi udara lingkungan pekerjaan dan kesehatan pekerja.

4. Factor keuangan

Factor yang berhubungan dengan sisi dan kesejahteraan staf yang jga termasuk system penggajian, dan terjamin pelayanan social, jumlah pelayanan, pelayanan yang ditawarkan, promosi dan lain-lain.

Berikut 10 faktor-factoryang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Edy Sutrisno, 2017):

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan manajemen
5. Pengawasan
6. Factor intrinsic dari pekerjaan

7. Kondisi kerja
8. Aspek social dalam pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas

2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Habe, 2016) indikator yang menyebabkan kepuasan kerja perawat :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sikap kebosanan kerja.

Dan kepuasan kerja dapat diukur dari absensi, turnover, dan moral kerja. Dapat dikatakan memiliki kepuasan kerja yang baik yaitu mempunyai catatan kehadiran kerja yang baik, memiliki komitmen kerja dan kinerja lebih baik dari pegawai yang tidak memiliki kepuasan kerja.

Ada lima dimensi pekerjaan telah diidentifikasi untuk mengukur kepuasan kerja (Fred Luthans, 2011) yakni :

1. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab
2. Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. Kesempatan promosi. Kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan dalam organisasi.

Menurut (Hedissa, Iman Sukhirman, 2015). Alat ukur ini memiliki pendekatan (aspek) untuk kepuasan kerja, yang terdiri dari 9 aspek, yaitu: Gaji atau salary (upah), kesempatan untuk maju atau promosi, Supervisi atau atasan, Fringe benefits (tunjangan-tunjangan diluar gaji), Contingen rewards, Kondisi perusahaan, Rekan kerja, Pekerjaan itu sendiri atau Tipe pekerjaan, dan Komunikasi

Berdasarkan berbagai pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum yang dihasilkan dari sikap khusus terhadap pelaku kerja, penyesuaian diri dan hubungan social individu di luar pekerjaan. Memahami apa yang dipedulikan pengasuh dapat membantu meningkatkan pekerjaan kepuasan.

2.1.4 Instrumen Kepuasan Kerja

Instrumen kepuasan kerja yang akan digunakan dalam penelitian kali ini adalah kuesioner penilaian kepuasan kerja yang mengadopsi dari penelitian sebelumnya (Yolanda, 2019). Terdiri dari 24 pertanyaan dan dua kelompok pertanyaan yaitu pertanyaan *favorable* dan *unfavorable*, ketentuan dalam pertanyaan *favorable* mendapatkan nilai 3 untuk R(Relevan), 2 untuk KR (Kurang relevan), 1 untuk TR(Tidak Relevan). Dan untuk pertanyaan *unfavorable* mendapatkan nilai 1 untuk R(Relevan), 2 untuk KR(Kurang Relevan), 3 untuk TR(Tidak Relevan). Dari jumlah skor yang diperoleh akan dibagi menjadi dua kategori, yaitu: puas (53-72), tidak puas (24-52)

Table 2.1 Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	R	KR	TR
A.	Gaji			
1.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima			
2.	Saya senang, gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya			
3.	Besarnya gaji yang saya terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya			
4.	Saya jarang mendapatkan bonus setiap kali melakukan pekerjaan tambahan			

B.	Kondisi Kerja			
5.	Saya merasa puas dengan sarana pendukung yang ada di rumah sakit.			
6.	Saya merasa senang dengan lingkungan tempat kerja saya			
7.	Sarana yang ada di kantor tidak mendukung pekerjaan yang saya lakukan			
8.	Keadaan ruangan kerja yang sempit membuat saya tidak semangat menyelesaikan pekerjaan			
C.	Pekerjaan itu sendiri			
9.	Pekerjaan saya yang sekarang dapat mendorong saya untuk berprestasi			
10.	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki			
11.	Tidak ada yang istimewa dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang			
12.	Setiap tugas yang diberikan kepada saya, tidak dapat diselesaikan secara baik			
D.	Rekan kerja			
13.	Rekan kerja saya selalu membantu apabila saya mendapat masalah dalam pekerjaan			

14.	Kerjasama antara sesama pegawai sangat baik			
15	Teman kerja yang selalu membuat saya tidak nyaman dalam bekerja			
16	Hubungan saya dengan sesama rekan kerja tidak harmonis			
E.	Pengawasan			
17	Atasan selalu memperlakukan stafnya dengan adil dan bijaksana			
18	Saya puas, atasan selalu membuat saya tidak nyaman dalam bekerja			
19	Keberadaan atasan selalu membuat saya tidak nyaman dalam bekerja			
20	Saya merasa jengkel apabila atasan mengawasi pekerjaan saya			
F.	Promosi			
21	Saya puas dengan posisi/jabatan saya sekarang			
22	Saya puas dengan system promosi yang ada karena dilakukan secara transparan			
23	Pihak kantor memberikan kesempatan pendidikan karir pada orang-orang tentu saja			

24	Saya tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan			
----	--	--	--	--



2.2 Konsep Turnover Intention

2.2.1 Pengertian Turnover Intention

Turnover intention (*niat untuk berpindah*) adalah adanya niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini (Williams & Karau, 1993). Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan turnover adalah berhentinya seseorang karyawan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain secara sukarela. Dengan demikian turnover intention (*intensi keluar*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja di tempat kerjanya (Zeffane dalam Halimah et al., 2016). Turnover intention merupakan keinginan seseorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaannya, turnover intention merupakan hasil evaluasi individu tentang kelanjutan pekerjaan mereka di perusahaan, yang tidak dilakukan untuk meninggalkan perusahaan (MASRUROH, 2018).

Turnover dikategorikan menjadi dua jenis yaitu involuntary dan voluntary, ketika kehilangan sumber daya manusia dipastikan jika tidak terprovokasi oleh organisasi. Karena penting untuk mengidentifikasi alasan munculnya turnover, dan juga pentingnya mempertahankan talenta yang lebih baik. (Ramalho Luz et al., 2018). Apabila turnover yang tinggi terjadi pada satu bidang dalam suatu organisasi, menunjukkan bahwa bidang yang

bersangkutan perlu memperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya (Anshori, 2019)

Berdasarkan pendapat diatas dapat didefinisikan bahwa turnover intention (*niat untuk berpindah*) adalah niat yang timbul dalam diri individu untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian, turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja ditempat kerjanya atau niat untuk keluar merupakan hasil penilaian kelanjutan mereka di perusahaan, yang tidak dilakukan untuk keluar dari perusahaan. Dan pendapat dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori yaitu tidak disengaji dan sukarela dimana hilangnya sumber daya manusia dijamin jika tidak dimotivasi oleh organisasi.

2.2.2 Indikasi Turnover Intention

Menurut (Harnoto, 2020) turnover intention ditandai dengan banyak hal pada perilaku karyawan. Beberapa indikasi tersebut bisa digunakan sebagai patokan untuk memprediksi turnover intention dalam sebuah perusahaan.

1. Absensi yang Meningkat

Apabila ada karyawan yang berkeinginan untuk berganti atau melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan semakin meningkatnya absensi. Dan berkurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2. Mulai Malas Bekerja

Karyawan yang sudah memiliki niatan untuk berpindah dari pekerjaannya, akan terlihat lebih malas dalam bekerja. Karena orientasi karyawan ini sedang bekerja di tempat lain yang dipercaya dapat memenuhi semua keinginan karyawan yang bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.

Berbagai macam pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan akan terjadi dan biasa dilakukan oleh karyawan yang akan melakukan turnover. Karna karyawan akan lebih sering meninggalkan pekerjaannya ketika jam kerja dan berbagai macam pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyaan yang sudah meimiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan akan lebih sering melakukan protes kepada atasan terkait kebijakan-kebijakan perusahaan yang sudah berubah dan tidak sesuai atau tidak nyaman bagi karyawan yang sudah memiliki niat untuk berpindah kerja. Biasanya bentuk protes berhubungan dengan balas jasa atau beda pendapa dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Hal ini berlaku biasanya pada karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini biasanya mempunyai tanggung

jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan. Dan jika sikap positif karyawan tersebut meningkat jauh justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan turnover.

2.2.3 Aspek-Aspek Turnover Intention

Meskipun niat untuk berhenti ditunjukkan memiliki satu-satunya efek langsung diantara kemungkinan alasan lainnya. (Mobley et al., 1978) Menemukan terdapat tiga aspek dari intensi turnover, diantaranya:

1. Adanya pemikiran untuk keluar (*thinking of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan awalnya yang melakukan pekerjaan didasari dengan tidak puas akan pekerjaannya sehingga berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya.

2. Adanya keinginan untuk mencari alternative pekerjaan lain (*intention to search for alternatives*)

Yaitu dimana individu memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru karena keinginan tersebut dapat terjadi karna individu ingin mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik.

3. Adanya keinginan untuk mengundurkan diri (*intention to quit*)

Individu memiliki niat untuk meninggalkan organisasi. Individu yang memiliki keinginan untuk keluar biasanya terjadi

padakaryawan yang sudah menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Fishbein dan Ajzen (2005) yang dikutip dalam buku (Jaelani, 2021) aspek-aspek intensi turnover diantaranya adalah:

a. Aspek sikap pribadi

Merupakan suatu dorongan, keinginan dan pikiran untuk melakukan atau tidak melakukan turnover yang dipengaruhi oleh keyakinan subyektif akibat perilaku turnover tersebut.

b. Aspek norma subyektif

Suatu dorongan, fikiran dan keyakinan untuk melakukan atau tidak melakukan turnover yang dipengaruhi norma dalam lingkungan social yang berisi pengaruh dan tekanan dari lingkungan social di sekitarnya.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek intensi turnover antara lain karna adanya keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji dan upah yang nominalnya lebi tinggi dari pekerjaan sebelumnya, keinginan mencari peluang karir lainnya yang tidak di dapat dari perusahaan sebelumnya, keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan

pendidikan yang sudah dicapai dari tiap individu, keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena menginginkan suasana lingkungan dan hubungan kerja yang baik, keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup, aspek sikap pribadi, dan aspek norma subjektif.

2.2.4 Dampak Turnover Intention

Menurut (Diatmika & Supartha, 2017) dalam penelitiannya disebutkan beberapa dampak turnover intention:

1. Respon *neglect* (pengabaian)

Karyawan menunjukkan kemangkiran secara kronis atau keterlambatan dan meningkatnya kesalahan yang diperbuatnya.

2. Respon *exit*

Merupakan perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi dengan adanya permasalahan kepemimpinan dan kepuasan kerja akan menimbulkan *turnover intention* karyawan yang tinggi sehingga akan memengaruhi pencapaian tujuan ke=inerja yang ditetapkan.

3. Kepemimpinan LMX (*leader-member exchange*)

Telah diidentifikasi memberikan dampak negative yang besar terhadap *turnover intention* karyawan. yaitu kepemimpinan

etik, keefektifitasan kepemimpinan, dan kepemimpinan transformasional secara negative.

4. Ketidakpuasan kerja

Indikasi bahwa rata-rata karyawan yang mengalami ketidakpuasan memiliki niat untuk meninggalkan organisasi. Sehingga biasanya kebijakan kepuasan kerja harus diformulasikan untuk menurunkan *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja merupakan predicator kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

2.2.5 Faktor Turnover Intention

Menurut (Mobley et al., 1978) disebutkan ada beberapa factor yang memengaruhi turnover intention :

1. Karakteristik Individu

Disebutkan bahwa karakteristik individu merupakan suatu bentuk proses psikologi yang memengaruhi minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi pekerjaannya. Karakter individu yang memengaruhi keinginan pindah kerja yaitu seperti umur, status perkawinan, dan pendidikan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik maupun social. Lingkungan fisik disini meliputi keadaan suhu, cuaca, kontruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan social meliputi social budaya di lingkungan kerja dan juga kualitas kehidupan kerjanya.

3. Kepuasan kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variable psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model intention to leave atau niat untuk meninggalkan. Beberapa aspek yang ditemukan yaitu berubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi yang meliputi kepuasan akan gaji, promosi, kepuasan terhadap supervisor, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan akan pekerjaan dan di dalam situasi pekerjaan.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai konsep yang menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku. Komitmen organisasi juga dapat dibedakan dari kepuasan kerja dan komitmen ini mengacu pada respon emosional individu kepada seluruh organisasi, sedangkan kepuasan sendiri mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Menurut (Ekuitas et al., 2021) dalam penelitiannya disebutkan bahwa dampak turnover intention adalah kepemimpinan yang tidak tepat dengan kondisi dan tidak memerhatikan kemampuan karyawannya. Begitu pun rotasi pekerjaan yang belum terancang dengan baik menyebabkan kondisi karyawan yang turnover intention

2.2.6 Instrumen Turnover Intention

Instrument Turnover Intention yang akan digunakan dalam penelitian kali ini adalah kuesioner penilaian kepuasan kerja yang mengadopsi dari penelitian sebelumnya (Yolanda, 2019). Terdiri dari 12 pertanyaan dan dua kelompok pertanyaan yaitu pertanyaan *favorable* dan *unfavorable*, ketentuan dalam pertanyaan *favorable* mendapatkan nilai 3 untuk R(Relevan), 2 untuk KR (Kurang relevan), 1 untuk TR(Tidak Relevan). Dan untuk pertanyaan *unfavorable* mendapatkan nilai 1 untuk R(Relevan), 2 untuk KR(Kurang Relevan), 3 untuk TR(Tidak Relevan). Sedang (22 –36), rendah (12 – 21).

Table 2.2 Turnover Intention

No	Pernyataan	R	KR	TR
A.	Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan			

1.	Saya sering berfikir untuk keluar dari rumah sakit ini			
2.	Saya mempunyai rencana kurang dari 1 tahun lagi saya akan mengundurkan diri dari rumah sakit ini			
3.	Saya tidak berencana pindah kerja karena tindakan saya akan merugikan rumah sakit.			
4.	Saya tidak berencana pindah kerja karena rumah sakit ini sudah memberikan apa yang saya harapkan			
B.	Adanya pemikiran untuk mencari alternatif pekerjaan lain			
5.	Saya aktif mencari alternatif pekerjaan lain untuk meninggalkan rumah sakit ini			
6.	Saya tidak akan menyalahgunakan kesempatan yang ada jika ada tawaran dari rumah sakit lain			
7.	Saya tidak punya keinginan untuk mencari pekerjaan dari rumah sakit lain			
8.	Saya akan tetap menolak tawaran pekerjaan di rumah sakit lain walaupun lebih menguntungkan.			
C.	Keinginan untuk meninggalkan perusahaan			

9.	Jika memungkinkan, saya akan meninggalkan perusahaan ini			
10.	Saya menunggu saat yang tepat untuk keluar dari rumah sakit ini			
11.	Saya merasa berat jika harus meninggalkan rumah sakit ini			
12.	Saya tetap bekerja di rumah sakit ini meskipun banyak rekan kerja yang merencanakan akan pindah kerumah sakit lain.			

2.3 Penelitian Terkait

Table 2.3 Jurnal Penelitian Terkait

No	Judul, Author, Tahun Terbit	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Relationship between Job Satisfaction and Workload of Nurses in Adult Inpatient Units	Desain ini menggunakan penelitian observasional, analitis, deskriptif, konkuren, dan kuantitatif, yang	Dari hasil penelitian ditemukan adanya tingkat kepuasan yang lebih tinggi dalam hubungan dengan atasan langsung, dan hubungan

	<p>(Hellín Gil et al., 2022)</p>	<p>menggunakan metode keseluruhan skala kepuasan kerja dan subskala di dalamnya, untuk mengidentifikasi kepuasan global intrinsic atau terkait dengan factor motivasi dan ekstrinsik atau terkait dengan factor higienis. 104 staf perawat dari 8 unit rawat inap penyakit dalam dan bedah, di 4 pusat rumah sakit.</p>	<p>dengan sesama pekerja. Dan tingkat yang lebih rendah yaitu hubungan dengan manajemen senior dan system organisasi unit. Dalam analisis inferensial dengan skor adalah 75,63 untuk kepuasan keseluruhan, 35,28 untuk kepuasan intrinsic, dan 40,36 untuk kepuasan ekstrinsik.</p>
<p>2.</p>	<p>Association of 12h shifts and nurses' job satisfaction, burn out and intention to leave : findings from a</p>	<p>Penelitian ini menggunakan survei cross sectional dari 31.627 terdaftar perawat di 2.170 unit medis/bedah umum di</p>	<p>Perawat bekerja shift selama 12 jam lebih banyak dari pada perawat untuk bekerja dengan jam kerja lebih pendek. Mengalami</p>

	<p>cross sectional study of 12 European countries. (Dall’Ora et al., 2015)</p>	<p>dalamnya 488 rumah sakit di 12 negara eropa.</p>	<p>kelelahan dalam hal kelelahan emosional. Perawat bekerja shift lebih dari 12 jam ketidakpuasan kerja lebih lanjut yaitu 1,40, ketidakpuasan fleksibilitas jadwal kerja 1,15, dan mengumumkan ingin meninggalkan pekerjaan karna ketidakpuasan 1,29.</p>
<p>3.</p>	<p>Competencies of nurse managers as predictors of staff nurses’ job Satisfaction and Turnover Intention. (Choi et al., 2022)</p>	<p>Sebuah survei cross sectional yang dilakukan pada sampel kenyamanan 698 staf perawat untuk mengukur kompetensi yang diraskan dari</p>	<p>Hasil penelitian analisa regresi ini menunjukkan bahwa 34,3% perawat tidak puas dengan pekerjaan nya mereka saat ini, dan 36,3% perawat</p>

		<p>mereka manajer perawat dan kepuasan kerja mereka dan tingkat niat berpindah</p>	<p>mempertimbangkan meninggalkan tempat kerja mereka saat ini. sangat signifikan sebagai dari intensi pergantian perawat. Temuan penelitian memiliki implikasi untuk rekrutmen, pelatihan, dan kerja di masa depan evaluasi manajer perawat.</p>
4.	<p>Human Resource Management for Ghanaian Nurses: Job Satisfaction Versus Turnover Intention (Coudounaris et al., 2020)</p>	<p>Survey terhadap 163 perawat dari dua rumah sakit umum dan dua rumah sakit swasta di ibu kota Ghana, Accra. Dilakukan model penelitian</p>	<p>Kenaikan gaji, struktur atau administrasi gaji dan kepuasan kerja berhubungan secara signifikan dan negatif untuk niat turnover. Tetap pengaruh manfaat terhadap niat berpindah</p>

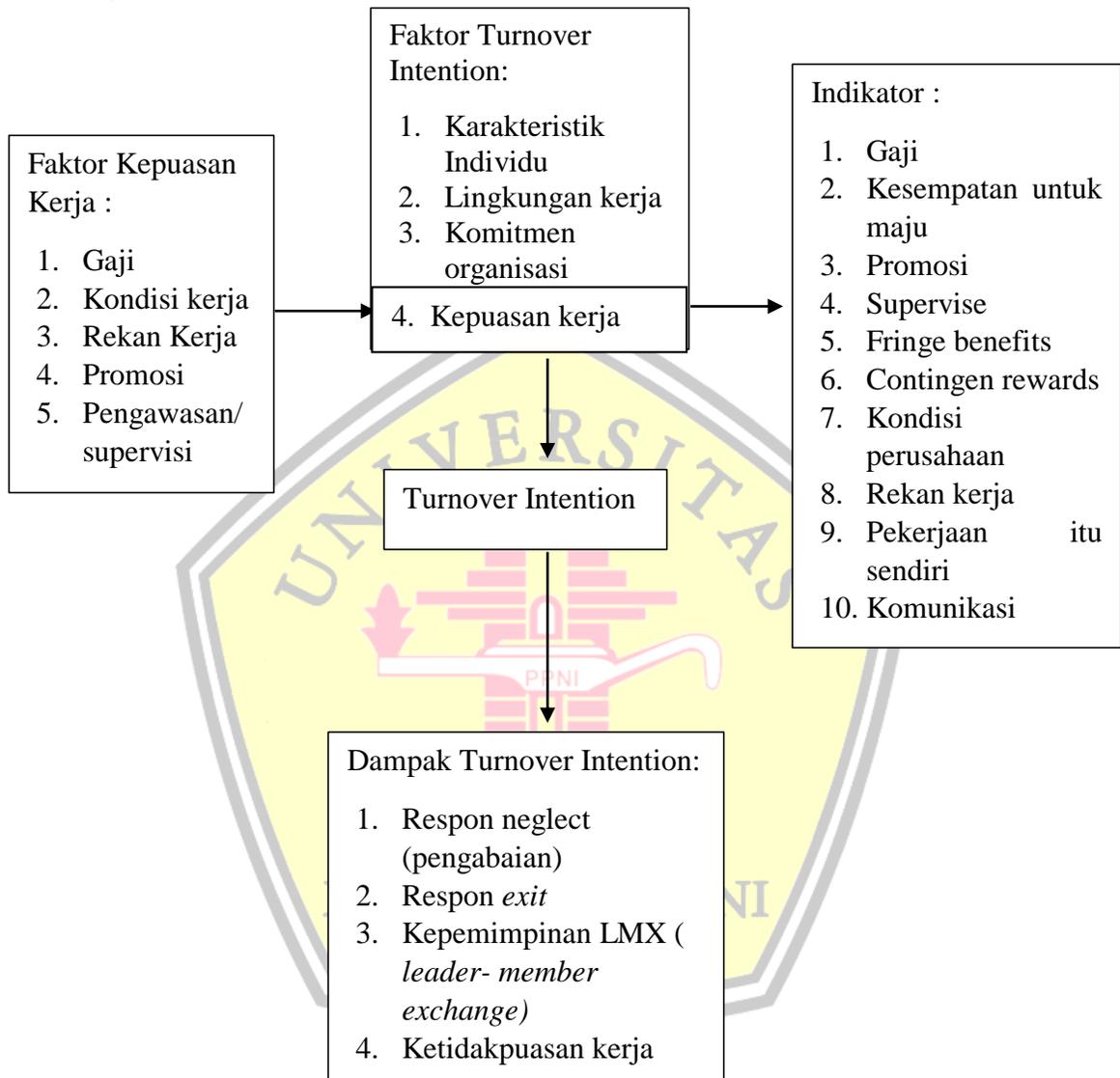
		<p>menggunakan analisis statistic multivariat</p>	<p>tidak signifikan dan berhubungan negatif dengan niat berpindah. Pengaruh tingkat gaji, struktur/administrasi gaji dan kenaikan gaji memiliki efek yang paling penting pada kepuasan kerja perawat. Selain itu status usia sebagai control berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan jenis kelamin memiliki efek control dampak yang tidak signifikan terhadap niat untuk berpindah.</p>
--	--	---	--

5.	<p>Pay satisfaction, Job Satisfaction and Turnover Intention (Singh & Loncar, 2020)</p>	<p>Menggunakan metode literature review dengan menggunakan 4 instrumen dalam penelitian ini. Menggunakan 200 sample perawat dirumah sakit serikat pekerja di Ontario. Menemukan dukungan untuk keduanya yaitu, empat dimensi akan mempengaruhi niat turnover secara berbeda, dan kepuasan kerja akan bertambah secara bertahap dalam huungan kepuasan pergantian gaji.</p>	<p>Dalam jurnal ini mendukung adanya anggapan bahwa perawat akan lebih termotivasi oleh pekerjaan dan gaji mereka. Ada berbagai cara bagi rumah sakit untuk melakukan perbaikan seperti memperbaiki lingkungan tempat kerja mereka untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan factor pekerjaan intrinsic dan mengurangi perputaran.</p>
----	---	--	---

6.	Fear od COVID-19, Psychological distress,work satisfaction and turnover intention among frontline nurses (Labrague & de los Santos, 2021)	Desain penelitian cross-sectional yang melibatkan 261 perawat garis depan di Filipina. Lima skala standar digunakan untuk pengumpulan data.	Skala ketakutan terhadap covid-19 diakitkan denan penurunan kepuasan kerja, peningkatan tekanan psikilohis dan peningkatan niat pergantian organisasi dan professional.
----	---	---	---



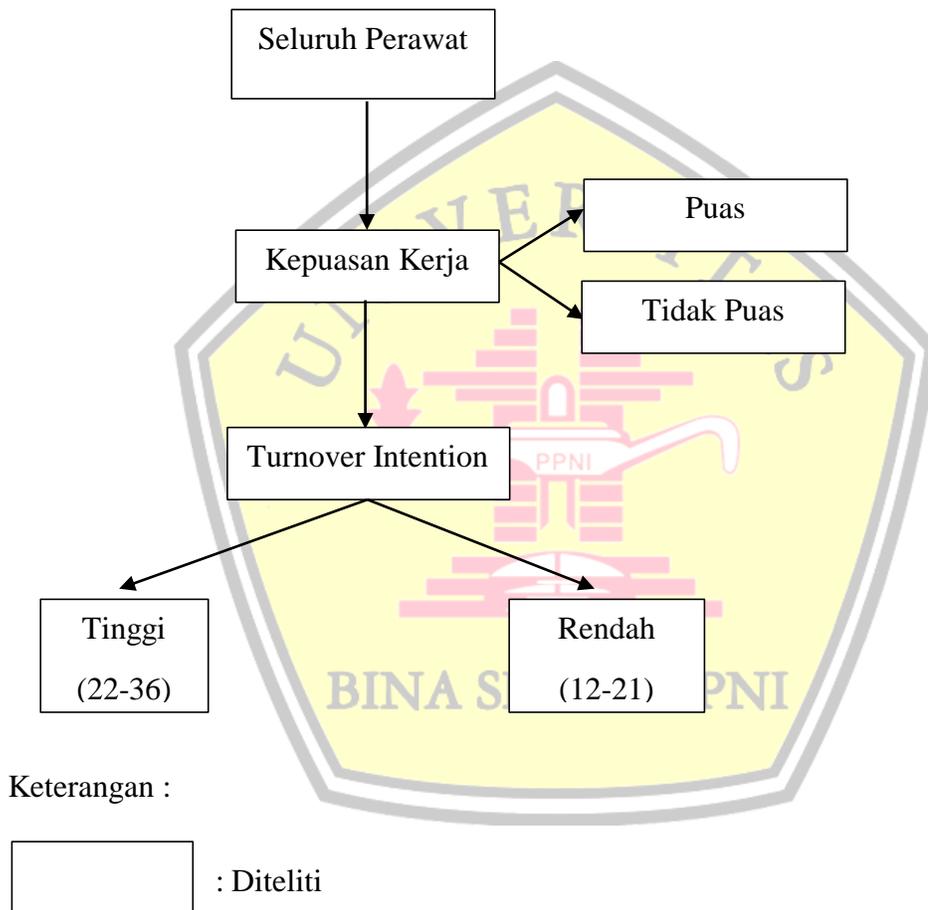
2.4. Kerangka Teori



(Edy Sutrisno, 2017; Hall & Shipley, 2015, Habe, 2016 P.Siagian, 2017; Mobley et al., 1978; Williams & Karau, 1993; Diatmika & Supartha, 2017,)

Gambar 2.2 Kerangka Teori

2.5. Kerangka Konsep



Gambar 2.5 Kerangka Konsep

2.6.Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan asumsi terkait hubungan antara dua variable yang diharapkan kedepannya dapat membantu menjawab suatu pertanyaan dalam suatu penelitian. Setiap hipotesisi terdiri atas suatu unit atau bagian dari permasalahan. (Nursalam, 2015)

Dengan demikian hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H1 : Adanya hubungan kepuasan kerja perawat dengan turnover intention di RSU “X”.



